



СОӨЖ: №12
Тақырып
Әлеуметтік-психологиялық конфликт түсінігі
және құрылымы

Орындаған: Нурмахаш Дилнура

Курс: 1

Мамандығы: Жалпы медицина

Тобы: 113А

Қабылдаған: Кызырова А. А. Қазақстан
тарихы және әлеуметтану-гуманитарлық
пәндер кафедрасы

Алматы 2021 жыл



ЖОСПАР

КІРІСПЕ

НЕГІЗГІ БӨЛІМ

Конфликттің алдын алу

Әлеуметтік қақтығыстар

Конфликтті шешу жолдары

Конфликттің кезеңдері

Конфликттің типтері

Конфликтінің алдын-алу

ҚОРЫТЫНДЫ

ҚОЛДАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР

КІРІСПЕ

Ғылыми-әдістемелік, педагогикалық-психологиялық әдебиеттерде ғылыми халықаралық термин — **конфликт** қазақ тілінде қақтығыс, егесу, керісу, жанжал, дау-жанжал, тартыс деген мағыналарда жиі қолданылады. Бұл аталған ұғым, түсініктер оқушыларға білім беру, оқыту, үйрету барысында, оларды тұлға ретінде қалыптастыруда, олардың мәдени қарым-қатынасында, мінез-құлқында жиі көрініс табатыны белгілі.



Әлеуметтік қақтығыстар - олардың мүддесіне қарсы күрес, жеке тұлғалар немесе топтар арасындағы бермеу жоғары дәрежесі болып табылады. Бұл сөз, ол «соқтығысқан» дегенді білдіреді латын, орыс тілінде келді. Қақтығыс түрлі жолдармен орын алуы мүмкін, олардың себептері, салдары әр түрлі. Бірақ әлеуметтік жанжал пайда әрқашан реакция тудырады, ол біреудің құқықтары мен мүдделерін, субъективті немесе объективті бұзуға басталады. Қайшылықтар үнемі бар, бірақ жағдай да өршіте түседі кезде ғана әлеуметтік қақтығыстың даму кезеңі болып көрінетін.





- Қақтығыс бәсекелестіктен айырмашылығы, реакция дейін зорлық-зомбылыққа, өте агрессивті нысанда орын алуы мүмкін. Әрине, бұл үнемі олай бола бермейді, бірақ соғыс, ереуілдер, жаппай тәртіпсіздіктер мен демонстрациялар саны кейде бұл өте маңызды болуы мүмкін екенін көрсетеді.



- Қақтығысты шешудің жолдарымен айналысатын мамандардың көбі, қақтығысты басқару процесі көптеген факторларға байланысты, олардың көпшілік бөлігі басқару әсеріне оңайлықпен берілмейді. Мысалы, жеке тұлғаның көзқарастары, индивидтердің, топтардың қажеттіліктері мен мотивтері. Қалыптасқан стереотиптер, түсініктер, ырымдар шешімді қабылдаушылардың әрекеттерін жоққа шығаруы мүмкін. Қақтығыстың түріне қарай шешімерді іздеумен әртүрлі салалар айналысуы мүмкін: ұжымның басшылары: персоналды басқару саласы, психолог және әлеуметтанушы бөлімі, кәсіподақ ұйымы, милиция, сот.

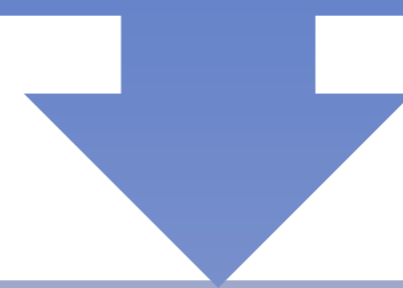
Қақтығыстың шешімдері: қақтығысты тудырушы себептерді тұтасымен немесе жекелеп жою болып табылады, сонымен бірге оған қақтығысқа қатысушы жақтардың мақсатын өзгерту де жатады. Қақтығысты басқару—бұл қақтығысты тудырушы себептерін жоюға (минимализациялауға) қатысты бағытталған әсер, немесе қақтығысқа қатысушы жақтардың қимыл-әрекетін өзгерту. Қақтығысты басқарудың көптеген әдістері бар. Үлкейте отырып оларды, әр қайсысының өзінің қолдану ережесі бар саласы болатын, бірнеше топшалар түрінде көрсетуге болады.

- тұлға ішіндегі: яғни жекелеген тұлғаға әсер тетін әдістер.*
- құрылымдық, яғни ұйымдастыру қақтығыстарын жою әдістері*
- тұлға аралық әдістер немесе қақтығыстағы қимыл-әрекеттің стилі.*
- келіссөздер.- жауап ретіндегі агрессивті қимыл-әрекеттер, әдістердің бұл тобы тек шектен тыс шығып кеткен жағдайда ғана, барлық мүмкіндіктер таусылған кезде ғана қолданылады.*

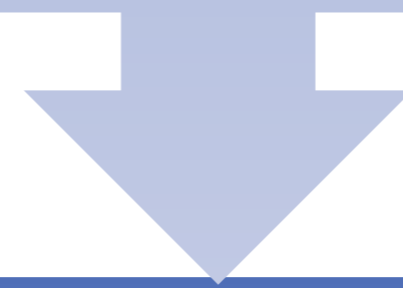
Конфликттің алдын алу

Әрбір конфликтте оның қатысушылары-конфликттантар болады. Оларда ерік, жігер, сана бар және өз әрекеттерінің мағынасын түсініп, оларға жауап бере алады. Әрбір қатысушы-субъект болып табылады, субъект бір немесе бірнеше адам болуы мүмкін. Бұлар бақылаушылар. Бақылаушылар екі жақ арасында бейбіт функцияны атқарады. Бірақ олар тез арада оппонент болып кетуі мүмкін. Конфликт даму үшін инцидент керек. Конфликт пәні әдетте белгілі. Кейде ұзаққа созылған конфликт кезінде оны бөліп қарастыру қиынға соғады, өйткені көптеген толықтырушы мәнжайлар көбейіп кетеді. Сонымен қатар мәні жоқ конфликттер де болады. Егер жағдай айқындалмаса, онда оппоненттер ерте әлде кеш бір-біріне зиян келтіреді. Біздің өмірімізде көп адамдар конфликтке түскен шығар. Кейде адам бір немесе бірнеше адамдармен инициатор да болып кетуі мүмкін, әлде аяқ астынан конфликтке түсіп қалуы мүмкін. Кейде еріксіз екі адамның арасына арбитр немесе бір жақты қорғаушы ретінде де боласын.

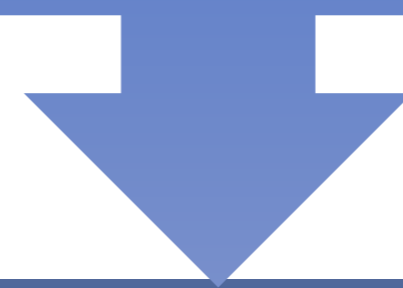
Конфликттің басталуы үш шартпен байланысты:



Бірінші қатысушы саналы және белсенді түрде конфликт инициаторына қарсы әрекет етеді;



Екінші қатысушы бұл әрекеттердің оған қарсы бағытталғанын ұғынады;



Үшінші қатысушы конфликт инициаторына қарсы жауап ретінде белсенді әрекеттер қолданады. Бұл мезеттен конфликт басталды деуге болады.

Конфликт элементтері:

- Екі қатысушы немесе конфликттің екі жағы Жақтардың қызығушылығы мен құндылықтардың өзара сәйкессіздігі
- Қарама-қарсы жақтың қызығушылығын, жоспарын бұзуға бағытталған мінез-құлық
- Басқа жаққа әсер ету үшін күш қолдану
- Екі жақтардың мінез-құлығы, әрекеттерінің қарама-қайшылығы
- Сыртқы орта сипаты, үшінші қатысушының болуы Қатысушылардың өзіндік ерекшеліктері: агрессивтілік, авторитеттілік
- Конфликттік қатынастың стратегиясы мен тактикасы..

Конфликттің кезеңдері



- *Конфликт алдындағы жағдай, осы кезде конфликт кенеттен пайда болады, бірақ көбіне осы кезеңде қандай да бір алғышарттар болады. Бұл жағдайда латентті деп те айтады. Ол мына этаптардан тұрады. Объективті проблеманы жағдайдың пайда болуы. Жағдайды түсіну. Конфликтті емес әдіспен жағдайды шешу.*

- *Конфликт туындау үшін, бір жақ екінші жақтың қызығушылығына қысым жасайтын, әрекет ететін инцидент болуы керек осы кезеңнен бастап конфликт пайда болады, бұл екі жақтың алғашқы қақтығысуы. Егер конфликт алдындағы кезеңде конфликт эмоционалды болса, бұл кезеңде ол жарыққа шығады. Кейде, осы кезде конфликт басталып, тез аяқталып кетуі мүмкін. Ол мысалы, конфликтанттар инцидент кезінде өз конфликттерін шешеді.*
 - *Ерекше жағдай-бұл "өткір конфликт", бұл конфликтте бір адам екінші адамға физикалық жазаға дейін қорқытады.*
 - *Эскалация-бұл кезеңде конфликт табалдырықпен жүреді. Эскалация үздіксіз болуы мүмкін. Кульминация кезеңінде конфликтіге түсетін екі жақтың біреуі конфликтті одан ары қарай жасай берудің қажеті жоқ екенін түсініп, конфликтілі жағдай саналайды.*
- 5. Конфликттің бітуі яғни белгілі шешімге келуі*

Конфликттің типтері

*Конфликттің негізгі 5 типі
бар, олар:*

Тұлғаштық

Тұлғааралық

Тұлға мен топ арасындағы

Топаралық

- *Тұлғааралық конфликт ең көп тараған конфликт типі және ол тұлғашылық конфликтпен тығыз байланысты. Бұл конфликт түрлі көзқарастар мен құндылықтарға немесе жеке тұлғалар арасында көрінуі мүмкін. Оған отбасылық конфликттер де жатқызуға болады: ерлі зайыпты, ата-ана, бала, ерлі зайыпты-туыстар арасындағы конфликттер. Ұйымдарда тұлғааралық конфликт түрліше көрініс конфликтің негізгі себебін мінездің □ табады. Көптеген жетекшілер бұл сәйкес келмеуінен көреді. Шынында да, мінез-құлықтың, көзқарастардың ерекшелігі себебін, бір-бірімен қатынас орната алмайтын адамдар бар. Бірақ, бұл конфликттердің себебі-объективті. Көбінесе бұл- шектелген ресурстар үшін күрес: материалды тәсілдер, өндірістік аудандар, т.б.*



- *Тұлғааралық конфликтердің ерекшелігі мынада: Адамдардың қарама-қарсылығы, олардың жеке мотивтердің соқтығысуынан болады. Белгілі барлық себептер спектрі көрінеді: жалпы және жеке, объективті және субъективті. Тұлғааралық конфликт мінезді, темпераментті, интелектті және де басқа да индивидуалды-психологиялық ерекшеліктерін тексеретін өзіндік полигон болып табылады. Конфликтке түскен субъектілердің барлық қатынастары және жоғары эмоционалдылығымен ерекшеленеді. Қоршағандардың қызығушылығын қамтиды. Конфликт тұлғалық және топтық қызығушылықтар негізінде туады. Оның туу себебі, топтың ойына қарсы шыққан жеке тұлға болуы мүмкін. Көптеген зерттеулердің нәтижесіне қарағанда өндірістік жағдайлардың конфликтісі-әлеуметтік факторлардан туындайтыны белгілі болды.*

Конфликтінің түрлері.

- 1. Ашық және жабық конфликт*
- 2. Мотивациялық конфликт*
- 3. Коммуникация (қарым-қатынас) конфликті*
- 4. Мақсатқа жету жолындағы конфликт*
- 5. Статустық конфликт*
- 6. Жеке және топтық конфликтілер*
- 7. Таңдау конфликтісі*
- 8. Аз мөлшердегі қатыгездікті таңдау конфликті*
- 9. Қарама-қарсы қабылдау конфликті*
- 10. Қажеттілік конфликтісі*
- 11. Әлеуметтік норманың және қажеттілік конфликтісі.*



Конфликтінің алдын-алу

Адамдармен қарым-қатынас барысында жанжалдан қашқақтаудың көптеген ережелері бар. Олардың ішіндегілер:

1. Егер адамды өзіңнің жауыңа айналдырғың келмесе, оның ойлау қабілеті мен дарындылығына ешқашан күмән келтірме.
2. Адамда өзіне-өзі деген сенімін нығайту керек.
3. Адамдармен сөйлесу барысында қарама-қарсы пікірлеріңіз болған жағдайда, сөзді бұдан бастамаңыз. Адам қорғанысқа дайын болу мүмкін де, барлық қарсы сөздер агрессияның күшюіне әкелуі мүмкін немесе адамның жақсы көңіл-күйін сіздің қарсы сұрақтарыңыз бұзып, конфликт туындауы мүмкін.
4. Адамды сендіруге ұмтыла отырып, оған өз пікірін айтуға мүмкіндік беру керек. Әрине, бұл үлкен шыдамдылықты талап етеді, бірақ өте эффективті. Бұл ережелер сәтті болу үшін, ол принципке айналуы керек. Кейде манипулятор-адамдар кездеседі. Олар саналы түрде манипуляцияны өз пайдасы үшін қолданды

Қорытынды



Конфликттің құрылымдық шешілуінің критерийі: қарама-қайшылықтардың шешілу деңгейі болып табылады. Қайшылықтардың толық шешілуі болашақтағы қатынастардың жақсы болуына мүмкіндік береді. Айта кететінтағы бір жайт әрқашанда оң жақ жеңіске жетуі тиіс. Ақиқатты жақтау, әділдік жеңісі ұйымдастырудың әлеуметтік психологиялық климатына жақсы әсер етеді. Дұрыс емес жақтың да өзіндік қызығушылығы барын ұмытпау керек. Егерде оларды басып, ашу келтірсек жаңа конфликттің тууына алып келеді.

ҚОЛДАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР

1. А.Я. Ансупов , С.Б. Баклоновский
Конфликтология в схемах и рисунках
Питер 2007 стр127-128. Ж.
2. Б. Қоянбаев Р.М. Қоянбаев Педагогика.
Алматы- 2000. «Отбасы татулығы
бағдарламасы» әдістемелік құрал. Астана
2007.





Назарларыңызға рахмет!



The end